

**SLC** - **CGIL**  
**FISTel** - **CISL**  
**UILCOM** - **UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

## **INWIT - Comunicato Unitario**

Nella giornata di Lunedì 21 Giugno si sono incontrate l'azienda Inwit, le OO.SS Nazionali, Territoriali e la RSU.

Sul tavolo, dopo i due precedenti incontri, argomenti importanti come il PdR (Premio di Risultato), la redistribuzione del premio annuo nella RAL (Retribuzione annuale lorda), la chiusura di alcune sedi aziendali.

La trattativa è stata lunga e complessa ma alla fine della giornata ha portato ad una serie di accordi che hanno permesso di risolvere situazioni che meritavano una risposta definitiva per le lavoratrici e lavoratori di Inwit.

Per ciò che concerne il **PdR** è stato sottoscritto un accordo triennale (2021-2023) che su base 100 erogherà le seguenti quote:

1503€(2021) 1550€(2022) 1644€(2023) al livello 5

1600€(2021) 1650€(2022) 1750€(2023) al livello 6

1627€(2021) 1678€(2022) 1779€(2023) al livello 7

1689€(2021) 1741€(2022) 1847€(2023) al livello 7q

Tra le parti è stato deciso che verrà erogata una ulteriore quota di 150€ per il primo anno a titolo di welfare per tutti i lavoratori interessati dal riconoscimento PdR.

Un altro tema importante è stato l'accordo, collegato all'istituzione del Premio di Risultato, che sancisce la creazione di un **COMITATO DI PARTECIPAZIONE**. Nel settore si tratta di una novità assoluta con la creazione di gruppi di lavoro bilaterali che contribuiranno fattivamente nel proporre soluzioni atte a migliorare redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione.

Il Comitato, se da un lato è funzionale al raggiungimento dei target PdR, servendo da leva ad una maggiore detassazione di una parte di quota del premio stesso, dall'altro apre ad una stagione innovativa nella partecipazione dei lavoratori al miglioramento del modello organizzativo aziendale, non più come persone meramente informate ma come vera parte attiva, in un percorso dove tutti gli attori coinvolti avranno la stessa considerazione.

Anche per il Sindacato è un cambio di paradigma importante sul quale vogliamo scommettere ed è significativo che questo modello parta su un'azienda che si affaccia da poco sul mercato con la voglia di fare qualcosa di innovativo nel settore delle Tlc.

In merito al tema della chiusura delle sedi, per ottimizzare un modello lavorativo più adatto alle corde di Inwit rimarranno attive sul territorio le sole sedi di Milano, Torino, Venezia-Mestre, Roma e Napoli.

Nell'accordo sottoscritto è stata salvaguardata la territorialità lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori impegnati sui comuni dove verranno chiuse le sedi (a partire da settembre ed entro fine anno), rendendo, di fatto, solo sedi dal punto di vista amministrativo quelle a cui faranno capo con la nuova organizzazione. Viene quindi garantita, nei luoghi dove attualmente espletano la normale attività lavorativa, la continuità attraverso lo smart working e la possibilità di richiedere l'attivazione di spazi di coworking in sedi promiscue nel proprio ambito comunale.

Gli eventuali spostamenti nelle sedi amministrative saranno sempre e soltanto in regime di trasferta e a tal fine si è condiviso di togliere il limite dei 30Km per il calcolo del trattamento di trasferta, e renderlo equo per qualsiasi sede lavorativa.

Per ultimo, ma non certamente per importanza, si è definitivamente risolta la questione del Premio annuo.

Su questo tema è stata fondamentale la volontà del Sindacato di aver preteso una risposta da parte aziendale e, al termine della trattativa, possiamo registrare come la stessa abbia avuto la sensibilità di comprendere come in alcuni casi sia importante saper riconoscere di aver fatto percorsi non sempre lineari e, quindi, di trovare insieme una soluzione definitiva.

A tal fine si è convenuto che il valore economico del premio annuo diverrà parte integrante della RAL e quindi, a tutti gli effetti, inciderà sugli istituti diretti, indiretti e sul Tfr.

Il nuovo regime del premio annuo partirà dal 1 gennaio 2022 per tutto il personale Inwit.

L'anno 2021 terminerà quindi con l'erogazione, a tutte le lavoratrici e i lavoratori, del premio annuo in un'unica soluzione nel mese di Luglio. Per recuperare la parte economica che il personale ex Vodafone ha perso e perderà quest'anno in funzione della concomitanza delle giornate festive con la Domenica ( 25 Aprile, 15 Agosto e 26 Dicembre ) l'azienda si è detta disponibile a trovare delle soluzioni che compensino suddetta perdita.

Anche per questo motivo a Settembre/Ottobre, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, sarà necessario confrontarci per affrontare, oltre a quanto sopra, un altro tema molto sentito come l'orario di lavoro che, ormai, alla luce dello smart working e di una platea lavorativa oltre il 5\* livello, rappresenta un modello obsoleto per tutti i lavoratori.

Alla luce di un processo di innovazione che stiamo affrontando insieme anche l'orario di lavoro diventa, infatti, fondamentale per un'azienda che ha la necessità di strutturare la sua organizzazione del lavoro in maniera profondamente differente dalle aziende di provenienza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sarà l'occasione per valutare ed individuare anche eventuali soluzioni che possano consentire la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario.

Come OO.SS esprimiamo soddisfazione per i traguardi raggiunti perché gli accordi rappresentano il giusto mix tra le necessità aziendali e le risposte che i lavoratori attendevano.

Nei prossimi giorni saranno effettuate assemblee con tutte le lavoratrici e i lavoratori che saranno chiamati ad esprimersi sulla totalità degli accordi, inscindibili tra di loro, e che devono rappresentare la chiave di lettura di una risposta a 360 gradi per lavoratori provenienti da aziende diverse, così da creare quel valore identitario, quel corpo unico con obiettivi unici, che gli stessi accordi provano a costruire.

Roma, 22 giugno 2021

Le Segreterie Nazionali

SLC CGIL    FISTEL CISL    UILCOM UIL